Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Alain Beaulieu,

requérant,

et

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140; Air Canada,

intimées.

Dossier du Conseil : 28409-C
Référence neutre : 2011 CCRI **570**
Le 21 février 2011

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M[e] Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de M[es] Graham J. Clarke et Louise Fecteau, Vice-présidents.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) habilite le Conseil à trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant pris connaissance des documents au dossier, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit pour trancher la présente demande sans tenir d'audience.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Louise Fecteau, Vice-présidente.

I – Nature de la demande et contexte

[1] Le 22 septembre 2010, le requérant, M. Alain Beaulieu, a présenté une demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code*, dans laquelle il a expliqué qu'il présentait « deux demandes de réexamen » de la décision rendue par le Conseil le 23 août 2010 dans *Jesse-Carl Gauthier*, 2010 CIRB 539 (la décision RD 539). Dans la décision RD 539, le Conseil a tranché quelque 250 plaintes selon lesquelles l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (l'AIMTA ou le syndicat) avait manqué à son devoir de représentation juste en concluant un protocole d'entente (PE) avec Air Canada (l'employeur) et Aveos Performance aéronautique inc. (Aveos) le 9 janvier 2009. Comme les allégations à l'appui des plaintes étaient identiques ou semblables, le Conseil a pris la décision administrative de réunir les plaintes dans deux dossiers (n^{os} 27266-C et 27446-C). La plainte de M. Beaulieu faisait partie du dossier n^{o} 27266-C. La décision RD 539 s'appliquait à toutes les plaintes de manquement au devoir de représentation juste, y compris celle de M. Beaulieu.

[2] Le PE contesté portait sur le transfert de certains employés d'Air Canada à Aveos en raison de la vente de Services techniques Air Canada (STAC) en octobre 2007. Les plaignants alléguaient que l'AIMTA avait manqué à son devoir de représentation juste lorsqu'elle avait négocié et signé le PE autorisant le transfert de certains employés d'Air Canada à Aveos. Plus précisément, ils alléguaient que le PE contrevenait à leur convention collective, aux règlements de l'AIMTA et à la *Loi sur la participation publique au capital d'Air Canada*, L.R.C. 1985, ch. 35 (4^{e} suppl.) (la *LPPCAC*).

[3] Le Conseil, dans sa décision, a dit ceci :

> [65] Après avoir examiné toute la preuve, le Conseil conclut qu'il n'y a aucune preuve démontrant que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Comme il a été mentionné, une conduite arbitraire s'entend d'une « attitude superficielle » de la part d'un syndicat relativement aux intérêts de ses membres. La preuve indique clairement que les actes du syndicat, à compter du dépôt de la plainte de pratique déloyale de travail le 14 décembre 2006, jusqu'à « l'entente de gel » du 7 août 2007 et jusqu'au PE du 8 janvier 2009, étaient tout sauf « superficielle ». Selon le Conseil, les actes du syndicat étaient axés sur la négociation de la meilleure issue possible pour ses membres, afin de tirer le meilleur parti possible de la vente de STAC en octobre 2007. Le Conseil conclut que la conduite du syndicat était « l'antithèse » ou l'inverse d'une conduite arbitraire.

[66] Le Conseil conclut qu'il n'y a aucune preuve démontrant que le syndicat a agi de manière discriminatoire. Il conclut également qu'aucune preuve n'établit que le syndicat a agi de mauvaise foi.

(décision RD 539)

II – Motifs invoqués

[4] Les motifs invoqués au soutien de la demande de réexamen sont les suivants :

- le Conseil a tranché toutes les plaintes dans une seule décision;
- le Conseil n'a pas obtenu d'avis juridique au sujet de la vente de STAC à Aveos;
- le Conseil n'a pas tenu d'audience;
- deux membres du banc du Conseil qui a rendu la décision semblaient être en situation de conflit d'intérêts parce qu'ils avaient déjà travaillé pour Air Canada.

III – Analyse et décision

A – Recevabilité

[5] Le Conseil constate que la demande de réexamen a été présentée le 22 septembre 2010, c'est-à-dire plus de 21 jours après la date où la décision RD 539 a été rendue. La demande a donc été présentée après l'expiration du délai prévu au paragraphe 45(2) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*), mais, compte tenu de la gravité des allégations, le Conseil a jugé qu'il convenait de proroger ce délai en vertu de l'article 46 du *Règlement* et de se pencher sur le bien-fondé de ces allégations.

B – Allégation selon laquelle le Conseil n'aurait pas dû traiter toutes les plaintes dans une seule décision

[6] Entre le 14 janvier 2009 et le 27 février 2009, le Conseil a reçu des plaintes et des pétitions semblables de plus de 200 employés d'Air Canada, lesquelles ont été réunies dans le dossier du Conseil n° 27266-C. Du 27 au 31 mars 2009, le Conseil a reçu 20 autres plaintes similaires, qui ont

été réunies dans le dossier du Conseil n° 27446-C. La plainte de M. Beaulieu faisait partie du dossier n° 27266-C. Dans toutes ces plaintes, on alléguait que l'AIMTA avait violé l'article 37 du *Code* lorsqu'elle avait négocié le PE avec Air Canada et Aveos et l'avait signé le 8 janvier 2009. Ce PE est un document exhaustif ayant pour but de traiter des conséquences de la vente par Air Canada de son entreprise d'entretien, de réparation et de révision et du transfert d'employés d'Air Canada au nouvel employeur.

[7] Le requérant prétend que le Conseil aurait dû traiter chaque plainte séparément, car chaque plaignant avait mis de l'avant ses propres motifs et éléments de preuve et avait le droit d'être entendu individuellement.

[8] L'article 20 du *Règlement* confère au Conseil le pouvoir de réunir des instances :

> 20. Le Conseil peut ordonner que deux ou plusieurs instances soient réunies et instruites ensemble ou consécutivement.

[9] Par souci d'économie et d'efficacité, le Conseil a adopté la pratique de réunir les plaintes mettant en cause les mêmes parties et fondées sur des faits semblables. En l'espèce, le banc de révision ne voit pas en quoi le fait de suivre cette pratique dans les dossiers n^{os} 27266-C et 27446-C du Conseil pourrait constituer une erreur de droit ou de principe ou encore un déni de justice naturelle. Étant donné que le Conseil avait reçu plus de 200 plaintes semblables qui mettaient en cause le même syndicat et le même employeur, qui étaient fondées sur les mêmes faits, et qu'il avait examiné toutes les observations écrites, l'approche adoptée par le Conseil n'avait rien de déraisonnable ou d'illégal.

C – Allégation selon laquelle le Conseil n'a pas obtenu d'avis juridique au sujet de la vente de STAC à Aveos

[10] Le requérant soutient que le Conseil aurait dû obtenir de son propre chef un avis juridique sur la question de savoir si la vente d'entreprise qui était au cœur des plaintes violait la *LPPCAC*. Le Conseil estime que le banc initial a répondu à l'argument relatif au « caractère légal » de la transaction en expliquant qu'il n'était pas l'instance appropriée pour examiner des questions relatives à une autre loi, dont la *LPPCAC* :

> [68] La plupart des plaignants allèguent que la vente d'octobre 2007 constituait une violation de la *LPPCAC*, et que, par conséquent, elle était illégale. Rien dans le *Code* n'empêche un employeur de vendre la totalité ou une partie de son entreprise. Le Conseil n'est pas investi en vertu du *Code* de la compétence pour autoriser ou ne pas autoriser une vente d'entreprise. Le Conseil n'est donc pas l'instance à laquelle il faut s'adresser pour obtenir une décision quant au caractère légal de la vente d'octobre 2007; le Conseil n'est pas investi en vertu du *Code* de la compétence pour rendre une telle décision, que ce soit de manière générale ou de façon particulière dans le cadre d'une plainte fondée sur l'article 37 déposée contre un syndicat. Une plainte fondée sur l'article 37 du *Code* est une plainte contre un syndicat; elle n'est pas une plainte contre un employeur. Un employeur n'est pas intimé dans le cadre d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste déposée contre un syndicat. En vertu de l'article 37 du *Code*, le Conseil a uniquement le pouvoir d'examiner, dans certains contextes, les actes d'un syndicat. Le syndicat n'était pas partie à la vente de STAC en octobre 2007. Par conséquent, le Conseil ne peut rendre aucune décision portant sur des questions relatives à la LPPCAC.
>
> (décision RD 539)

[11] Dans le cadre d'un litige opposant des parties, c'est manifestement à elles qu'il revient d'obtenir un avis juridique qu'elles estiment nécessaire et non pas au Conseil. De toute manière, un tel avis n'aurait pas été pertinent en l'espèce, car, dans le cadre d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste, la question en litige ne relevait pas de la compétence du Conseil.

[12] Par conséquent, le requérant n'a pas convaincu le Conseil qu'une erreur de droit a été commise dans la décision à l'étude ou que le Conseil avait la moindre obligation d'obtenir un avis juridique au sujet de la vente d'entreprise.

D – Allégation selon laquelle le Conseil était obligé de tenir une audience

[13] Le requérant allègue que le Conseil n'a pas tenu compte de la demande qu'une audience soit tenue afin que puissent être entendus les arguments relatifs aux nombreuses plaintes de manquement au devoir de représentation juste qui avaient été déposées, et il soutient qu'une telle audience aurait permis aux plaignants de se faire entendre.

[14] Le Conseil n'est pas obligé de tenir une audience dans chaque affaire. L'article 16.1 du *Code* prévoit ce qui suit :

> 16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

[15] Le Conseil n'a pas pour pratique de tenir une audience dans chaque affaire. Le Conseil ne tient généralement pas d'audience, sauf s'il existe des questions de crédibilité ou d'autres motifs importants liés aux relations du travail qui nécessitent qu'il entende les témoins en personne. Rien n'oblige le Conseil à aviser les parties de son intention de ne pas tenir d'audience (voir *NAV CANADA*, 2000 CCRI 468, confirmée dans *NAV Canada* c. *Fraternité internationale des ouvriers en électricité*, 2001 CAF 30). La circulaire d'information n° 4, qui peut être consultée sur le site Web du Conseil, informe les plaignants que :

> ... Le Conseil décide de tenir ou non une audience à partir des documents au dossier et des observations écrites des parties. **Il est donc dans l'intérêt véritable des parties de présenter des observations complètes, exactes et détaillées à l'appui de leurs positions respectives**. Une partie demandant la tenue d'une audience doit expliquer en détail pourquoi elle la juge nécessaire.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[16] Dans les affaires à l'étude, le Conseil avait demandé aux parties de présenter par écrit des réponses aux plaintes et des répliques. Le requérant a d'ailleurs présenté par écrit une réplique aux réponses de l'employeur et du syndicat le 30 mars 2009. Après avoir examiné l'ensemble des documents écrits, le Conseil avait conclu qu'il n'était pas nécessaire de tenir une audience et que les plaintes pouvaient être tranchées sur la foi des observations écrites.

[17] Comme le Conseil n'était pas obligé de tenir une audience et que le requérant a pu se faire entendre au moyen de la réplique qu'il a présentée par écrit le 30 mars 2009, rien ne permet au Conseil de conclure que le fait d'exercer son pouvoir discrétionnaire de ne pas tenir d'audience constituait une erreur de droit ou un déni de justice naturelle.

E – Allégation selon laquelle il y avait apparence de conflit d'intérêts et crainte raisonnable de partialité

[18] Le requérant allègue qu'il y a apparence de conflit d'intérêts dans le cas de deux membres du banc initial parce qu'ils avaient déjà occupé des postes au sein du syndicat intimé ou de l'employeur. Les allégations de ce genre sont très graves et ne peuvent pas être prises à la légère, car elles remettent en question à la fois l'intégrité personnelle des personnes visées et celle du Conseil dans son ensemble. Le Conseil a résumé la question de l'apparence de conflits d'intérêts et de la crainte

raisonnable de partialité de la façon suivante dans *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, 2000 CCRI 91 :

> [28] Le « critère » ou la norme de récusation d'un banc du CCRI est « la crainte raisonnable de partialité », qu'il incombe à la requérante (Emerald) de démontrer. Il s'agit d'un critère objectif, fondé sur la question de savoir si une personne raisonnable et bien renseignée, examinant tous les faits, conclurait à une réelle probabilité que le décideur favorise une partie plus qu'une autre. Il n'est pas nécessaire de prouver la partialité réelle. Ce qui compte plutôt, c'est la possibilité ou la probabilité d'un parti pris aux yeux d'une personne raisonnable. Toutefois, une crainte raisonnable de partialité est une question de fait, qui nécessite un examen de toutes les circonstances et de leur contexte particulier.

[19] Le Conseil est un conseil représentatif. Dans *Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc.*, précitée, il est décrit comme suit :

> [22] Le 1er janvier 1999, le Conseil canadien des relations industrielles (le « CCRI ») a été établi en qualité de conseil représentatif. Il est chargé de l'interprétation, de l'application et de l'administration du *Code*. Son effectif à temps plein comprend son président, quatre vice-présidents actuellement et le maximum de six membres, dont trois représentent les employés et trois les employeurs. Il compte également six membres à temps partiel représentant, en nombre égal, les employés et les employeurs. Tous les membres du Conseil sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat maximal « à titre inamovible ». Ils peuvent en outre faire l'objet de « mesures correctives ou disciplinaires » si un enquêteur conclut dans un rapport officiel qu'ils ne sont « plus en mesure d'effectuer efficacement [leurs] fonctions en raison d'invalidité », qu'ils sont « coupable[s] de manquement à l'honneur ou à la dignité », qu'ils ont « manqué aux devoirs de [leur] charge » ou qu'ils « se trouve[nt] en situation d'incompatibilité, par [leur] propre faute ou pour toute autre cause ».
>
> [23] Un banc composé du Président ou d'un Vice-président siégeant seul, ou un banc tripartite composé du Vice-président ou d'un Vice-président et d'au moins un représentant des employés et un représentant de l'employeur sont habilités à trancher les affaires soumises au Conseil. En vertu du paragraphe 12.01(1) du *Code*, le Président « est le premier dirigeant du Conseil; à ce titre, il en assure la direction et en contrôle les activités, notamment en ce qui a trait à :... a) l'assignation et à la réassignation aux formations des affaires dont le Conseil est saisi : b) la composition des formations et la désignation des vice-présidents chargés de les présider ».

[20] Dans *TELUS Communications Inc.*, 2001 CCRI 125, le Conseil s'est penché sur les questions de l'expérience de travail et du temps écoulé depuis la nomination de certains membres d'un banc. Il a dit ceci :

> [9] Chaque Membre du Conseil, et notamment chacun des Vice-présidents, a travaillé pour une diversité d'organisations et d'employeurs afin d'acquérir les connaissances et l'expérience nécessaires pour s'acquitter avec compétence des fonctions de la charge décisionnelle qui lui a été confiée. Les membres du Conseil cumulent tous des dizaines d'années d'expérience pendant lesquelles ils ont souvent été actifs auprès d'organismes, employeurs, d'industries et ont souvent fait partie d'associations professionnelles, au niveau local comme au niveau national.

> [10] Le Conseil a accordé extrêmement d'importance à la question préliminaire du syndicat, car les interrogations qui sous-tendent la remise en cause de la composition du banc touchent à l'essence même de la représentativité du Conseil canadien des relations industrielles telle que l'a voulue le législateur. C'est la capacité du Conseil de statuer dans les faits sur les centaines de demandes dont il est saisi chaque année qui se trouve ainsi compromise. Quoi qu'il en soit, le Conseil est conscient des lacunes d'un tribunal représentatif. Il a déjà eu la possibilité d'examiner à fond la question dans une affaire mettant en cause un autre membre du Conseil. Dans cette affaire, le soussigné, s'exprimant au nom d'un autre banc, avait conclu à l'existence d'une crainte raisonnable de partialité (voir *Dynamex Canada Inc.*, 9 avril 2001 (CCRI LD 432)).
>
> [11] Ainsi que l'avocat du syndicat l'a affirmé avec justesse, la question à trancher en l'espèce est celle de la *proximité* eu égard à l'affiliation théorique qui pourrait susciter des interrogations sur l'objectivité de la personne concernée dans son rôle décisionnel. Une affiliation d'une année doit-elle être considérée comme une trop grande proximité? Où doit-on placer la barre? Après trois ans? Cinq ans? Vingt ans? Quand peut-on dire d'une affiliation avec une partie ou une personne qu'elle constitue une trop grande proximité? Est-ce que le fait d'avoir été membre d'une organisation ou d'avoir participé à ses activités, ou encore d'avoir été associé à certaines personnes évoque dès lors le spectre de la partialité? **L'existence de ces relations antérieures de nature générale ne suffit pas pour susciter une crainte raisonnable de partialité. Il doit y avoir un motif particulier, fondé sur des faits, de mettre en doute l'objectivité d'un membre**.

(c'est nous qui soulignons)

[21] Le requérant n'a pas allégué que certains des membres du banc initial avaient eu des relations personnelles avec les parties en cause dans les plaintes ou qu'ils avaient le moindre intérêt personnel dans l'issue de ces plaintes. Dans sa demande de réexamen, le requérant se contente d'affirmer que, puisque deux des trois membres du banc initial avaient travaillé pour l'AIMTA ou l'employeur dans le passé, il semblait y avoir apparence de conflit d'intérêts.

[22] Le Conseil est un tribunal administratif spécialisé. Si l'on choisit de nommer des personnes qui ont de l'expérience dans le domaine des relations du travail comme membre du Conseil, c'est parce que ces connaissances et cette expérience leur permettent de rendre des décisions éclairées. Le *Code* prévoit expressément qu'un banc tripartite du Conseil sera composé d'un membre représentant les employés et d'un membre représentant les employeurs. C'est justement en raison de leur expérience et de leur expertise en matière de relations du travail que les membres représentatifs sont nommés. Néanmoins, pour qu'il ne puisse y avoir de crainte de partialité, les membres représentatifs ne sont habituellement pas choisis pour entendre des affaires mettant en cause leurs anciens employeurs pendant au moins deux ans après leur nomination au Conseil. Par ailleurs, les membres représentatifs ne sont jamais choisis pour entendre une affaire dans laquelle ils ont déjà eu un intérêt direct.

[23] En l'espèce, il est vrai que l'un des deux membres en cause avait déjà travaillé pour Air Canada et pour l'AIMTA pendant sa carrière et que l'autre membre avait déjà occupé divers postes au sein d'Air Canada pendant une certaine période. Cependant, en date de l'instruction des plaintes initiales, le premier membre faisait partie du Conseil depuis mars 1999 (soit plus de 10 ans) et l'autre était membre du Conseil depuis avril 2005 (soit plus de cinq ans).

[24] Selon le Conseil, il s'est écoulé assez de temps depuis que les deux membres en cause ont travaillé pour l'AIMTA ou pour Air Canada pour qu'il ne puisse y avoir aucune crainte raisonnable de partialité à leur égard. De plus, le requérant n'a présenté aucun exemple concret de faits ou de circonstances qui permettraient de mettre en doute l'objectivité de ces deux membres.

[25] Pour tous ces motifs, la demande de réexamen de la décision RD 539 est rejetée.

[26] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Elizabeth MacPherson
Présidente

Graham J. Clarke
Vice-président

Louise Fecteau
Vice-présidente